

ADAB SEBAGAI FAKTOR PENGANTARA PROGRAM PEMBANGUNAN KEROHANIAN ISLAM DAN PERSEKITARAN TEMPAT KERJA ISLAMIK

ISMAIL BIN ABD RAHMAN

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

ADAB SEBAGAI FAKTOR PENGANTARA PROGRAM PEMBANGUNAN
KEROHANIAN ISLAM DAN PERSEKITARAN TEMPAT KERJA ISLAMIK

ISMAIL BIN ABD RAHMAN

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi
syarat penganugerahan ijazah
Doktor Falsafah

Fakulti Tamadun Islam
Universiti Teknologi Malaysia

JULAI 2017

DEDIKASI

Penghargaan tesis ini ditujukan khas buat isteri, Dr Adilah

& keluarga

kerana sokongan dan motivasi.

PENGHARGAAN

Terlebih dahulu saya ingin merakamkan perasaan Syukur yang tidak terhingga ke hadrat Allah (SWT), yang Maha Pengasih dan yang Maha Penyayang untuk yang memberikan Baraqah kesihatan dan kesabaran di sepanjang perjalanan yang menarik dan mencabar ini.

Saya ingin mengambil kesempatan ini juga untuk merakamkan penghargaan saya terhadap mereka yang telah memberi sokongan dan bimbingan sepanjang keseluruhan tesis ini. Setinggi penghargaan dan terima kasih kepada penyelia saya, Prof. Madya Dr. Arieff Salleh bin Rosman yang membentuk dan memberikan saya pengetahuan dalam menyiapkan kajian ini.

Penghargaan terbesar saya ialah terhadap rakan-rakan saya di Sekolah Perniagaan Antarabangsa, Universiti Teknologi Malaysia atas sokongan dan bantuan yang diberikan. Penghargaan khas saya diujukan kepada Profesor Dr Mohd Hassan Mohd Osman dan Profesor Dr Wan Khairuzzaman bin Wan Ismail untuk motivasi untuk meneruskan pengajian saya di UTM Fakulti Tamadun Islam. Di samping itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua rakan-rakan dan pensyarah saya yang memberi cadangan bernas, kata-kata semangat dan sokongan.

Akhir sekali, saya ingin tujukan kepada ahli keluarga saya dengan ucapan terima kasih. Juga kepada isteri saya, Dr Adilah kerana sokongan beliau yang tidak berbelah bagi dan kesabaran, dan bantuan dalam menyiapkan tesis ini.

ABSTRAK

Pengurusan Jabatan Sumber Manusia yang efektif akan memberi faedah bukan sahaja kepada organisasi, tetapi kepada individu dan masyarakat. Kajian lepas menunjukkan bahawa kerohanian di tempat kerja boleh meningkatkan tingkah laku, prestasi kerja, dan sikap positif dalam kerjaya. Kajian ini menggunakan adab sebagai ukuran dalam menganalisis kesan program pembangunan kerohanian Islam. Objektif kajian ini ialah untuk mengukur hubungan antara program pembangunan kerohanian Islam dan persekitaran tempat kerja Islamik; menilai hubungan antara program pembangunan kerohanian Islam dan adab; menilai hubungan antara adab dan persekitaran tempat kerja Islamik; mengkaji kesan pengantara adab antara program pembangunan kerohanian Islam dan persekitaran tempat kerja Islamik; dan mengukur kesan menyederhana bagi kategori kakitangan, latar belakang pendidikan agama, dan sumber kewangan antara adab dan persekitaran tempat kerja Islamik. Model Persamaan Struktur (SEM) telah dibangunkan dan diuji untuk 284 responden dari Universiti Teknologi Malaysia, Kuala Lumpur dengan menggunakan soal selidik. Data dianalisis dengan menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 23.0 dan Partial Least Square (PLS). Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara program pembangunan kerohanian Islam dan persekitaran tempat kerja Islamik ($\beta=0.316$, $t=3.848$), antara program pembangunan kerohanian Islam dan adab ($\beta=0.509$, $t=6.181$), dan antara adab dan persekitaran tempat kerja Islamik ($\beta=0.565$, $t=5.523$). Bagi kesan pengantara, keputusan menunjukkan bahawa adab menjadi faktor pengantara antara program pembangunan kerohanian Islam dan persekitaran tempat kerja Islamik ($z= 3.599$, $p < 0.05$). Hasil kajian menunjukkan bahawa tiada kesan menyederhana bagi kategori staf ($t=0.656$), latar belakang pendidikan Islam ($t=1.309$) dan pendapatan ($t=1.325$) antara adab dan persekitaran tempat kerja Islamik.

ABSTRACT

Effective management of Human Resources Department will benefit not only to the organisation, but also individuals and society. Literature studies have shown that spirituality in the workplace can improve work behaviour, work performance and positive attitude. This study used Islamic manner (*adab*) as a measurement in analysing the impact of the Islamic spiritual development program. The objectives of this study are to measure the relationship between the Islamic spiritual development program and the Islamic workplace; evaluate the relationship between the Islamic Spirituality development program and *adab*; evaluate the relationship between *adab* and Islamic workplace; evaluate the mediating effect of Islamic spiritual development program and Islamic workplace; and measure moderating effect on staff categories, religious education background, and financial resources between *adab* and the Islamic workplace. The Structural Equation Model (SEM) was developed and tested for 284 respondents from Universiti Teknologi Malaysia, Kuala Lumpur using questionnaires. The data were analysed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 23.0 and Partial Least Square (PLS). This research findings show that there are positive relationships between Islamic spiritual development program and Islamic workplace ($\beta=0.316$, $t=3.848$), between Islamic spiritual development program and *adab* ($\beta=0.509$, $t=6.181$), and between *adab* and the Islamic workplace ($\beta=0.565$, $t=5.523$). For mediating effect, the result showed that *adab* is the intermediary factor between the Islamic spiritual development program and Islamic workplace ($z= 3.599$, $p < 0.05$). The results show that there is no moderating effect on the staff categories ($t=0.656$), Islamic education ($t=1.309$) and income ($t=1.325$) between *adab* and Islamic workplace.

KANDUNGAN

BAB	TAJUK	HALAMAN
	DEKLARASI / DECLARATION	ii
	HALAMAN DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN/ ACKNOWLEDGEMENTS	iv
	ABSTRAK	v
	APPROVAL PAGE/ HALAMAN PENGESAHAN	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xii
	SENARAI RAJAH	xiv
	SENARAI SINGKATAN	xv
	SENARAI LAMPIRAN	xvii
1	Pengenalan	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Kajian	2
	1.2.1 JSM dan Pendidikan Islam	3
	1.2.2 Pembangunan Kerohanian Islam di Malaysia	4
	1.2.3 Etika Kelakuan atau Adab	6
	1.3 Penyataan Masalah	11
	1.4 Persoalan Kajian	14
	1.5 Objektif Kajian	14
	1.6 Kepentingan Kajian	15
	1.7 Skop Dan Batasan Kajian	16
	1.8 Definisi Istilah	17

	1.8.1 Adab	17
	1.8.2 Persekitaran Tempat Kerja Islamik	17
	1.8.3 Program kerohanian Islam	18
	1.8 Ringkasan	18
2	KAJIAN LEPAS	19
2.1	Pengenalan	19
2.2	Teori Yang Berkaitan	19
	2.2.1 Teori Modal Insan	20
	2.2.2 Pandangan Berdasarkan Sumber (PBS)	22
	2.2.3 Model Kirkpatrick	24
2.3	Pembangunan Sumber Manusia (PSM)	27
	2.3.1 Pembangunan Sumber Manusia Islamik	28
2.4	Aspek Kerohanian Di Tempat Kerja	31
	2.4.1 Program Pembangunan Kerohanian	34
2.5	Adab	36
	2.5.1 Masalah	38
	2.5.2 Mafasid	42
2.6	Persekitaran Tempat Kerja Islamik	44
2.7	Hipotesis	48
2.8	Teori Rangka Kerja	48
	2.8.1 Hubungan antara Program Pembangunan Kerohanian Islam dan Persekitaran Tempat Kerja Islamik	50
	2.8.2 Hubungan antara Program Pembangunan Kerohanian Islam dan Adab	52
	2.8.3 Hubungan antara Adab dan Persekitaran Tempat Kerja Islamik	54
	2.8.4 Kesan Pengantara Adab pada Hubungan antara Program Pembangunan Kerohanian Islam dan Persekitaran Tempat Kerja Islamik	56
	2.8.5 Kesan Menyederhana Kategori Kakitangan pada Hubungan antara Adab dan Persekitaran Tempat Kerja Islamik	58

2.8.6	Kesan Menyederhana Latar Belakang Pendidikan Islam pada Hubungan antara Adab dan Persekitaran Tempat Kerja Islamik	59
2.8.7	Kesan Menyerderhana Sumber Kewangan pada Hubungan antara Adab dan Persekitaran Tempat Kerja Islamik	60
2.9	Ringkasan	61
3	METODOLOGI KAJIAN	62
3.1	Pengenalan	62
3.2	Reka Bentuk Kajian	63
3.2.1	Kaedah Kaji Selidik	64
3.3	Populasi & Pensampelan Kajian	64
3.3.1	Prosedur Pensampelan	65
3.3.2	Penentuan Saiz Sampel	66
3.4	Instrumen Kajian	67
3.4.1	Pengukuran Pembolehubah	68
3.4.1.1	Program Pembangunan Kerohanian Islam	68
3.4.1.2	Persekitaran Tempat Kerja Islamik	70
3.4.1.3	Adab	71
3.5	Kesahah Dan Kebolehpercayaan	72
3.7.1	Kesahan	73
3.8.1.1	Kesahan Muka	73
3.8.1.2	Kesahan Kandungan	73
3.7.2	Kebolehpercayaan	74
3.6	Pengumpulan Data	74
3.6.1	Kajian Rintis	75
3.6.2	Kajian Sebenar	75
3.7	Analisis Data	75
3.7.1	Statistik Deskriptif	76
3.7.1.1	Penyuntingan Data dan Pengekoden	76
3.7.1.2	Mengesahkan Ciri-ciri Data	77
3.7.1.3	Mengendalikan Nilai yang Hilang	77

3.7.1.4	Mengendalikan Data Outlier	78
3.7.1.5	Ujian Kolineariti	79
3.7.1.6	Kaedah Umum Varians	79
3.7.1.7	Ujian-t Satu Sampel	80
3.7.2	Statistik Inferensi: Model Persamaan Struktur (SEM)	80
3.7.2.1	Model Pengukuran	85
3.7.2.2	Model Struktural	88
3.7.3	Hubungan Pengantara	91
3.7.4	Kesan Menyederhana	93
3.8	Kesimpulan	96
4	ANALISIS DATA DAN PENEMUAN	97
4.1	Pengenalan	97
4.2	Statistik Deskriptif	98
4.2.1	Statistik Deskriptif Responden	98
4.2.1.1	Ciri Demografik Responden	98
4.2.1.2	Ciri Berkaitan dengan Pekerjaan Responden	101
4.2.1.3	Program Pembangunan Kerohanian Islam	103
4.2.2	Instrumen Deskriptif Statistik	105
4.2.2.1	Program Pembangunan Kerohanian Islam	106
4.2.2.2	Statistik Deskriptif Adab	109
4.2.2.3	Statistik Deskriptif Persekitaran Tempat Kerja Islamik	112
4.2.3	Nilai Yang Hilang	115
4.2.4	Data Outlier	118
4.2.5	Ujian Kekolinearan	118
4.2.6	Kaedah Umum Varians	119
4.2.7	Ujian-t Satu Sampel	121
4.3	Kesimpulan	132

5	UJIAN HIPOTESIS DAN PENGESAHAN MODEL	133
5.1	Pengenalan	133
5.2	Penilaian Model Pengukuran	134
5.2.1	Kebolehpercayaan Konsistensi Dalaman	134
5.2.2	Kebolehpercayaan Indikator	136
5.2.3	Kesahan Konvergen	139
5.2.4	Kesahan Diskriminan	140
5.2.4.1	Indikator Bagi Cross Loadings	141
5.2.4.2	Kriteria Fornell-Larcker	144
5.3	Model Struktural	146
5.3.1	Koefisien Jalur	146
5.3.2	Koefisien Penentuan (Nilai R^2)	148
5.3.3	Kesan Saiz (f^2)	149
5.3.4	Blindfolding dan Relevan Peramalan(Q^2)	150
5.4	Analisis Pengantaraan Adab	151
5.5	Analisis Menyederhana bagi Kategori Kakitangan, Pendidikan Islam dan Sumber Kewangan	154
5.6	Ringkasan Ujian Hipotesis	157
5.7	Kesimpulan	159
6	PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN	160
6.1	Pengenalan	160
6.2	Ringkasan Kajian	160
6.3	Objektif dan Hipotesis Kajian	162
6.4	Ringkasan Penemuan	166
6.5	Sumbangan Kajian	167
6.5.1	Sumbangan Praktikal	167
6.5.2	Sumbangan Kepada Polisi	170
6.6	Batasan Penyelidikan	171
6.7	Cadangan Lanjutan	172
6.8	Penutup	175
	RUJUKAN	176
	Lampiran A	193-203

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Jumlah Penipuan dengan Peratusan Syarikat	8
3.1	Jumlah Bilangan Kakitangan Mengikut Kategori	65
3.2	Saiz Sampel Yang Dicapadangkan dalam PLS-SEM Bagi Kuasa Statistik 80%	66
3.3	Pengukuran bagi Program Pembangunan Kerohanian Islam	69
3.4	Pengukuran bagi Persekitaran Tempat Kerja Islamik	70
3.5	Pengukuran bagi Masalah dan Mafasid	72
3.6	Analisis Kebolehpercayaan	74
3.7	Rumusan Rules of Thumb dalam Pemilihan antara CB-SEM dan PLS-SEM	82
3.8	Ringkasan Garis Panduan Kesahan untuk Menilai Model Pengukuran Reflektif	87
3.9	Ringkasan Garis Panduan Kesahan untuk Menilai Reflektif Model Struktural	89
3.10	Kesan Saiz (f^2)	90
4.1	Ciri Demografik Responden	99
4.2	Ciri Berkaitan dengan Pekerjaan Responden	101
4.3	Program Pembangunan Kerohanian Islam	104
4.4	Deskriptif Statistik Reaksi	106
4.5	Deskriptif Statistik Pembelajaran	107
4.6	Deskriptif Statistik Tingkah Laku	108
4.7	Deskriptif Statistik Masalah	110
4.8	Deskriptif Statistik Mafasid	111
4.9	Statistik Deskriptif Persekitaran Tempat Kerja Islamik	113

4.10	Penilaian Data Yang Hilang	116
4.11	VIF and Toleransi	118
4.12	Jumlah Varians Dijelaskan	119
4.13	Ujian-t Satu Sampel bagi Reaksi	122
4.14	Ujian-t Satu Sampel bagi Pembelajaran	123
4.15	Ujian-t Satu Sampel bagi Tingkah Laku	125
4.16	Ujian-t Satu Sampel bagi Persekitaran Tempat Kerja Islamik	126
4.17	Ujian-t Satu Sampel bagi Masalah	129
4.18	Ujian-t Satu Sampel bagi Mafasid	131
5.1	Kebolehpercayaan Konsistensi Dalaman	136
5.2	Outer Loadings dan Taburan-t	137
5.3	Nilai Konstruk AVE	140
5.4	Indikator Loading dan Cross Loading	141
5.5	Korelasi Konstruk dan AVE	145
5.6	Jalur Konstruk dan Signifikasinya	147
5.7	Nilai R Kuasa Dua (R^2)	148
5.8	Kesan Saiz (f^2)	150
5.9	Relevan Peramalan (Q^2)	151
5.10	Keputusan Ujian Sobel (Nilai z)	153
5.11	Analisis Menyederhana	155
5.12	Ringkasan Ujian Hipotesis	158

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Rangka Kerja Teori Keseluruhan Kajian	49
2.2	Rangka Kerja Teori untuk Hipotesis 1	52
2.3	Rangka Kerja Teori untuk Hipotesis 2	54
2.4	Rangka Kerja Teori untuk Hipotesis 3	55
2.5	Rangka Kerja Teori untuk Hipotesis 4	56
2.6	Rangka Kerja Teori untuk Hipotesis 5	58
2.7	Rangka Kerja Teori untuk Hipotesis 6	59
2.8	Rangka Kerja Teori untuk Hipotesis 7	60
3.1	Bilangan jumlah anak panah maksimum menunding pada konstruk	67
3.2	Model Pengantara	92
3.3	Model Menyederhana	95
5.1	Koefisien Jalur	147
5.2	Penentuan Koefisien (R^2)	149
5.3	Keputusan Analisis Post-hoc (tanpa Pengantara)	152
5.4	Keputusan Analisis Post-hoc (dengan Pengantara)	153
5.5	Kesan Menyederhana Bagi Kategori Kakitangan, Pengajian Islam dan Sumber Kewangan	154
5.6	Model Struktural (Keputusan Kajian)	157

SENARAI SINGKATAN

AC	-	Alfa Cronbach
AVE	-	<i>Average Variance Extracted</i> / Purata Varians Diekstrak
B	-	<i>Behaviour</i> / Tingkah Laku
CB	-	<i>Co-Variance-Based Approach</i> / Pendekatan Berdasarkan <i>Co-Variance</i>
CMV	-	<i>Common Method Variance</i> / Kaedah Umum Varians
CR	-	<i>Composite Reliability</i> / Kebolehpercayaan Komposit
df	-	Degree of Freedom/ Tahap Kebebasan
DV	-	Dependent Variable/ Pembolehubah Bebas
EFA	-	Exploratory Factor Analysis/ Analisis Faktor Eksploratori
et al.	-	<i>et alia (and others)</i> /dan lain-lain
FI	-	Financial Income / Sumber Kewangan
H	-	Hipotesis
IEDU	-	<i>Islamic Education</i> / Pendidikan Islam
IIUM	-	International Islamic University Malaysia
ILIM	-	Institut Latihan Islam Malaysia
ISDP	-	<i>Islamic Spirituality Development Programmes</i> / Program Pembangunan Kerohanian Islam
JAKIM	-	Jabatan Kemajuan Islam Malaysia
JSM	-	Jabatan Sumber Manusia
L	-	Learning/ Pembelajaran
LVs	-	Latent Variables/ Pembolehubah Laten
MARDI	-	Malaysian Agricultural Research and Development Institute
MF	-	Mafasid

ML	-	Maslahah
MV	-	Mediating Variable/ Pembolehubah Pengantara
PBS	-	Pandangan Berasaskan Sumber
PLS	-	<i>Partial Least Square</i>
PMR	-	Penilaian Menengah Rendah
PPLI	-	Pusat Perundingan dan Latihan IKIM
PSM	-	Pengurusan Sumber Manusia
R	-	Reaction/ Reaksi
S.A.W	-	Nabi Muhammad (Sejahteralah keatas baginda)
SC	-	<i>Staff Category/</i> Katergori Kakitangan
SE	-	<i>Standard Error/</i> Ralat Standard
SEM	-	<i>Structural Equation Modeling</i>
Sig.	-	Signifikan
SM	-	Sumber Manusia
SP	-	Sisahan Piawaian
SPM	-	Sijil Pelajaran Malaysia
SPSM	-	Strategi Pengurusan Sumber Manusia
SPSS	-	Statistical Package for the Social Sciences
SPVM	-	Sijil Pelajaran Vokasional Malaysia
STPM	-	Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia
SWT	-	SubhanahuWaTa'ala (MahaSuci Allah danMahaTinggi)
UTM KL	-	Universiti Teknologi Malaysia Kuala Lumpur
VIF	-	<i>Variance Inflation Factor</i>

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	SOALAN KAJI SELIDIK	193

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Akhlak merupakan teras kehidupan manusia. Akhlak terpuji (mahmudah) melalui penghayatan adab merupakan faktor Allah SWT memuji Nabi Muhammad saw. Firman Allah SWT:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

Maksud: “Sesungguhnya kamu (wahai Muhammad), memiliki akhlak yang mulia.”

(Surah *al-Qalam*, 68:4)

Antara misi utama perutusan Nabi Muhammad saw kepada seluruh alam adalah untuk menyempurnakan akhlak yang mulia. Abu Hurairah melaporkan, Rasulullah saw bersabda:

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ صَالِحَ الْأَخْلَاقِ

Maksud: “Sesungguhnya saya diutuskan adalah untuk menyempurnakan akhlak yang terbaik.”

(Ahmad, 2001: 8952)

Penghayatan adab dalam kehidupan seharian, termasuk di tempat kerja merupakan ciri utama yang melayakkan seseorang itu menjadi manusia paling mulia di sisi Allah SWT. Individu yang beradab merupakan individu yang paling sempurna imannya. Abu Hurairah melaporkan, Nabi Muhammad saw bersabda:

أَكْمَلُ الْمُؤْمِنِينَ إِيمَانًا أَحْسَنُهُمْ خُلُقًا

Maksud: “Orang beriman yang paling sempurna imannya ialah orang yang paling baik akhlaknya.”

(Abu Daud, 1997:4682)

1.2 Latar Belakang Kajian

Para pekerja memainkan peranan yang penting dalam sesebuah organisasi. Kebolehan dan pengetahuan yang dimiliki mereka merupakan intipati yang menyumbang kepada kejayaan organisasi. Justeru itu, keprihatinan tentang kepentingan Jabatan Sumber Manusia (JSM) dalam sesebuah organisasi kian menular. JSM diakui menjadi topik perbincangan yang hangat dalam dunia masa kini. Demi memastikan pencapaian misi dan visi organisasi, para pekerja ini dilatih supaya setanding, atau lebih baik daripada pesaing-pesaing mereka. Di era globalisasi kini, organisasi menghadapi cabaran yang rumit memandangkan kepelbagaian di tempat kerja telah meningkat, menjadikan proses JSM lebih sukar untuk dipenuhi.

JSM diberikan keutamaan yang tinggi dalam organisasi sektor swasta kerana dua sebab: (i) organisasi itu menyedari bahawa mereka boleh bersaing dengan lebih baik dengan menyediakan latihan kepada para pekerja; dan (ii) kerajaan Malaysia berusaha untuk mengutamakan dua kemahiran dalam industri, iaitu kemahiran yang dipelajari dan kemahiran pengeluaran (Osman et al., 2011). Terdapat juga pendapat yang mengatakan bahawa JSM tidak perlu diberi perhatian kerana latihan hanya akan membuang masa dan sumber syarikat kerana para pekerja ini akan mencari peluang pekerjaan yang lebih baik setelah mengasah kemahiran dan pengetahuan mereka

melalui latihan yang diberikan (Osman et al., 2011). Terdapat organisasi yang memperoleh faedah dan manfaat setelah mereka memberi latihan kepada para pekerja mereka. Antara faedah itu ialah pengekalan kakitangan (Ahmad, 2011) dan prestasi kerja yang lebih baik (Osman et al., 2011).

Dalam perbincangan kesusasteraan baru-baru ini, terdapat persoalan sama ada untuk menguji bidang JSM sebagai alat atau untuk memandangnya dari sudut yang lebih luas di mana ia ditekankan (Guillen et al., 2014). Menurut McLean (2000), bidang JSM adalah merupakan penekanan yang lebih baik sekiranya keadaan manusia dan segala permasalahan dianggap sepenting permasalahan kewangan. Walau bagaimanapun, terdapat usaha yang lebih progresif untuk membawa JSM sebagai intipati keprihatinan sosial.

1.2.1 JSM dan Pendidikan Islam

JSM dalam konteks Islam mengambil kira objektif dan tanggungjawab manusia sebagai khalifah Allah di bumi ini (Abeng, 1997). Islam meletakkan penekanan yang tinggi kepada pendidikan sebagai alat untuk memajukan budaya dan nilai masyarakat dengan tujuan pengislaman kehidupan secara seluruhnya (Alam & Muzahid, 2006). Pendidikan Islam boleh disalurkan melalui kedua-dua cara; kaedah pengajaran rasmi dan tidak rasmi. Pendidikan melalui cara tidak rasmi haruslah dinilai sama penting seperti kaedah pendidikan rasmi (Alam & Muzahid, 2006).

Tayeb (1997) menyatakan bahawa keadaan sekeliling, persekitaran dan budaya dalam sebuah organisasi selalunya dipengaruhi oleh masyarakat. Antara perkara rasmi dan tidak rasmi lain yang turut mempengaruhi asas sesebuah organisasi adalah seperti politik, ekonomi dan latar belakang agama sesuatu negara. Pengurus organisasi menjalankan tugas untuk melaksanakan strategi organisasi dan meminda polisi pengurusan melalui konteks kemasyarakatan dan budaya (Smith et al., 1989; Tayeb, 1995). Pengurusan Sumber Manusia (PSM) adalah merupakan asas bagi proses dalaman sesebuah organisasi, ciri budaya dan agama para pekerja juga merupakan sebahagian daripada asas PSM (Tayeb, 1997). Oleh itu, di sebuah negara

di mana Islam yang menjaga kehidupan manusia, organisasi yang mengamalkan prinsip dan nilai Islam juga boleh ditemui.

Menurut Dhiman dan Marques (2011), untuk meningkatkan kesedaran agama dalam kalangan para pekerja, salah satu kaedah yang boleh digunakan oleh pengurus Sumber Manusia ialah menawarkan bengkel serta kursus kerohanian di tempat kerja. Enam syarikat di Amerika Syarikat telah dipilih untuk suatu kajian dan keputusannya menemukan bahawa peningkatan semangat positif di tempat kerja boleh meningkatkan prestasi para pekerja, kebajikan organisasi dan pertumbuhan syarikat yang kukuh yang mampu menewaskan pesaing lain dalam industri (Dhiman dan Marques, 2011).

1.2.2 Pembangunan Kerohanian Islam di Malaysia

Kerajaan Malaysia telah melaksanakan polisi Islam di negara ini sejak sekian lama dengan menganjurkan pelbagai aktiviti dan menguruskan para pekerja berdasarkan ajaran Al-Quran. Semasa zaman pemerintahan mantan Perdana Menteri Malaysia, Tun Dr. Mahathir Mohamed, proses pengislamisasian Malaysia adalah untuk memastikan nilai Islam diambil secara seluruhnya oleh masyarakat, pada tahap individu dan organisasi. Untuk mencapai matlamat ini, nilai etika dan warisan Islam dilaksanakan (Tayeb, 1997).

Sebuah kajian yang dijalankan oleh Endot (1995) seperti yang dipetik dalam Tayeb (1997, ms.360) menemukan bahawa banyak organisasi di Malaysia mula menjalankan amalan dan falsafah Islam untuk pekerja yang beragama Islam. Antaranya ialah:

- 1) Menawarkan pinjaman tanpa faedah kepada kakitangan untuk pembelian hartanah ataupun kenderaan;
- 2) Menganjurkan kumpulan pembelajaran Islam (Halaqah) untuk pengurus-pengurus pada setiap minggu;
- 3) Menghantar kakitangan untuk menghadiri kursus pendek tentang Islam, termasuklah kursus tentang peranan wanita dalam Islam;

- 4) Memilih pelatih baru dan melatih mereka mengikut prinsip Islam;
- 5) Melatih graduan daripada bidang pembelajaran Islam dan menawarkan kursus teknik perniagaan moden kepada mereka;
- 6) Melatih graduan daripada jurusan perniagaan dan menawarkan kursus perniagaan Islam kepada mereka;
- 7) Menyediakan ruang untuk bersolat (surau) dalam syarikat;
- 8) Mewajibkan solat kepada semua kakitangan yang beragama Islam;
- 9) Menguatkuasakan kakitangan wanita untuk berpakaian mengikut Shari'ah Islam;
- 10) Membaca doa sebelum dan selepas waktu kerja; dan
- 11) Menggunakan budaya korporat untuk menanam kesedaran tentang Islam dalam kalangan kakitangan.

Antara pembangunan kerohanian Islam yang lain di Malaysia ialah aplikasi Islam Hadhari kepada masyarakat. Pertama kalinya ia diperkenalkan oleh Perdana Menteri Pertama Malaysia iaitu Tunku Abdul Rahman dengan penggunaan nama yang berlainan dan kemudiannya ia diperkenalkan lagi oleh mantan Perdana Menteri kelima Malaysia, Tun Abdullah Ahmad Badawi. Konsep Islam Hadhari adalah berasaskan prinsip Islam seperti keadilan, amanah, kerajaan berdasarkan Al-Quran dan Hadis, juga tentang perlindungan alam sekitar. Ia merupakan percubaan untuk menyampaikan intipati Islam yang sebenar dalam kerajaan dan untuk membangunkan semula umat Islam.

Institusi pembangunan kerohanian Islam telah berkembang pesat sejak 5 tahun yang lalu dengan pembangunan dan kerjasama dari kerajaan Malaysia, Badan Bukan Kerajaan, dan Institusi Swasta (Utusan Malaysia, 2012). Ini menunjukkan bahawa terdapat penglibatan pelbagai pihak untuk menegakkan nilai dan prinsip Islam melalui pelbagai saluran dan medium seperti organisasi program pembangunan kerohanian Islam.

Antara penyumbang program pembangunan kerohanian Islam ialah Institut Latihan Islam Malaysia (ILIM) yang telah ditubuhkan oleh Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM) pada tahun 1997. ILIM ditubuhkan untuk menyediakan kursus tentang Islam, seminar, dan latihan kepada peserta di Malaysia, termasuk juga peserta dari luar negara. Kini, ILIM mempunyai 116 jurulatih dan kakitangan, serta

tujuh pusat urusan untuk menyediakan latihan. Terdapat beberapa program latihan antarabangsa yang dianjurkan oleh mereka pada setiap tahun.

Penganjur lain bagi program pembangunan kerohanian Islam ialah Pusat Perundingan dan Latihan IKIM (PPLI), yang ditubuhkan pada tahun 2000. Ia menganjurkan pelbagai kursus serta latihan Islam kepada para peserta. Ia juga menyediakan khidmat konsultansi kepada agensi kerajaan serta institusi swasta yang lain.

Institusi-institusi ini turut menyumbang kepada masyarakat dengan cara memupuk kesedaran Islam dan kerohanian kepada para peserta. Terdapat banyak faedah program tersebut kepada syarikat dan organisasi yang mengambil bahagian seperti menyuburkan semangat Islam, memahami sesuatu tugas dan kepentingannya, meningkatkan integriti dan tanggungjawab dan juga muhasabah diri yang lebih baik (Dhiman & Marques, 2011). Program pembangunan kerohanian Islam juga dianjurkan oleh Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) Malaysia. IPTA ini secara lazimnya menganjurkan program pembangunan kerohanian Islam ini untuk kakitangan mereka, termasuklah kakitangan akademik dan kakitangan pentadbiran.

1.2.3 Etika Kelakuan atau Adab

Sebarang pengalaman kerohanian yang dialami di tempat kerja boleh menggalakkan etika kelakuan dalam kalangan kakitangan yang beragama Islam. Oleh itu, kakitangan Muslim ini juga harus mencari jalan untuk mencantikkan lagi akhlak atau kelakuan mereka. Etika dalam Bahasa Arab dipanggil sebagai adab. Lemu (1997) menyatakan, akhlak merupakan kata terbitan bagi perkataan *khalaqa*, yang bermaksud untuk mencipta, membentuk dan memberi acuan. Satu perkataan lain untuk menjelaskan etika ialah *tahdhib*, yang berasal dari perkataan Arab *hadhaba* yang memberi maksud melatih, membersih, membangunkan, dan membentuk seseorang. Islam mengajar pengikutnya untuk melatih dan mendidik untuk memajukan diri (Lemu, 1997).

Menurut Stead et al. (1990), nilai etika seseorang adalah berkait rapat dengan personaliti dan latar belakang seseorang. Seseorang akan berkelakuan, atau menunjukkan etika kelakuan berdasarkan apa yang dipercayainya, serta masa yang sesuai untuk berkelakuan sedemikian. Walaupun begitu, faktor luaran turut memainkan peranan yang mempengaruhi nilai etika seseorang seperti pandangan masyarakat tentang apa yang betul dan apa yang salah (Wines, 2008). Seseorang itu dikatakan beretika apabila dia melakukan sesuatu yang dianggap betul oleh masyarakat.

Walaupun bagaimanapun, terdapat satu kajian yang dijalankan oleh Lagan (2000) mendapati bahawa seseorang individu yang taraf etikanya tinggi tidak bermaksud bahawa mereka akan menggunakan etika itu pada situasi sebenar. Persepsi pelajar tentang perbuatan yang tidak beretika dikaji oleh Lawson (2004), yang mana pengkaji itu melaporkan bahawa para pelajar beranggapan bahawa kelakuan yang tidak beretika adalah normal dalam dunia perniagaan, dan persepsi ini berkait rapat dengan kecenderungan para pelajar untuk meniru dalam peperiksaan, dan sikap mereka terhadap perbuatan yang tidak beretika dalam perniagaan. Persepsi penduduk Malaysia terhadap perbuatan yang tidak beretika dalam urusan perniagaan dikaji oleh Wan Husin (2004), yang menunjukkan bahawa perniagaan yang dijalankan oleh usahawan Malaysia dianggap masih lagi boleh bertolak-ansur terhadap perbuatan tersebut oleh golongan yang lemah dalam pendidikan agama, manakala mereka yang lebih taat pada agama Islam lebih memandang serius tentang kelakuan tidak beretika yang diamalkan dalam perniagaan.

KyInveld Peat Marwick Goerdeler (KPMG) Malaysia (2013) menjalankan satu bancian tentang penyelewengan, rasuah, dan juga ketidakjujuran dalam kalangan syarikat yang disenaraikan di Bursa Malaysia. Keputusan bancian tersebut menyatakan bahawa hampir separuh daripada responden pernah menghadapi penyelewengan dalam syarikat. Jumlah nilai penipuan yang dialami pada tahun 2013 digambarkan dalam jadual 1.1.

Jadual 1.1: Jumlah Penipuan dengan Peratusan Syarikat

Jumlah (RM)	Peratusan Syarikat (%)
Kerugian Jumlah yang Tidak Dapat Dipastikan	8%
RM10, 000 dan ke bawah	24%
RM10,001 hingga RM100,000	42%
RM100,001 hingga RM500,000	12%
RM500,001 hingga RM1,000,000	32%
Lebih dari RM1,000,000	10%

Sumber: Klynveld Peat Marwick Goerdeler (KPMG) Malaysia (2013)

Berpandukan jadual 1.1, terdapat lebih dari 40% syarikat yang menjadi mangsa penyelewengan pada jumlah antara RM10,000 hingga RM100,000. Satu dari 10 syarikat telah kerugian lebih daripada RM1,000,000 dalam kes penipuan. Menurut mereka, separuh daripada kes penipuan itu dilakukan oleh kakitangan mereka sendiri (KPMG Malaysia, 2013). Kes penipuan yang biasa berlaku dalam kes salah laku perniagaan ialah kecurian dana dan wang tunai, kecurian aset fizikal, pengurusan kewangan yang tidak cekap, konflik berkepentingan, rasuah wang tunai dan hadiah saguhati, penggunaan aset korporat untuk hal peribadi yang tidak diluluskan, serta pendedahan maklumat sulit dan peribadi yang tidak diberi kelulusan (KPMG Malaysia, 2013).

Laporan audit tahunan untuk sektor awam Malaysia pada tahun 2013, tujuh projek dan aktiviti badan berkanun kerajaan didedahkan mempunyai lima kelemahan (Laporan Awam Auditor, 2013). Kelemahan tersebut adalah pembayaran gaji yang tidak cekap, kerja atau bahan bekalan yang tidak memenuhi syarat, tidak berkualiti, penangguhan yang tidak munasabah, pembaziran, kelemahan dalam pengurusan produk dan aset. Badan berkanun yang terlibat dalam audit tersebut ialah Malaysian Agricultural Research and Development Institute (MARDI), Universiti Malaysia Sabah, Universiti Malaysia Kelantan, Universiti Utara Malaysia, Kumpulan Simpanan Wang Pekerja, Skim Simpanan Persaraan, dan Jabatan Akauntan Am Malaysia (Laporan Awam Auditor, 2013).

Perbuatan yang tidak beretika di tempat kerja juga boleh ditemui dalam organisasi keagamaan. Pada tahun 2002, dua pengurus am senior Lembaga Tabung Haji Malaysia dilaporkan pecah amanah yang melibatkan dana bernilai RM200 juta daripada dana Tabung Haji (The Sun Daily, 2007). Mereka didapati bersalah melakukan jenayah pecah amanah dan menipu dua menteri. Dana itu dilaburkan dalam pasaran tukaran asing, menyebabkan Lembaga Tabung Haji Malaysia kerugian RM80 juta duit simpanan pendeposit yang menyimpan untuk menunaikan haji (The Sun Daily, 2007). Salah laku yang tidak beretika ini tidak hanya melibatkan pihak pengurusan tertinggi kerana terdapat juga kes lain yang melibatkan dua kakitangan mereka yang didakwa kerana menukar data dan menerima rasuah pada tahun 2012. Mereka dilaporkan menukar data yang mengandungi senarai nama jemaah haji dan menerima rasuah bernilai RM 6,750 sebagai tukaran untuk memasukkan nama mereka yang lain dan tidak layak menunaikan haji pada tahun tersebut ke dalam senarai (The Star, 2012).

Trevino et al. (2006) menyatakan bahawa, dipercayai perbuatan yang beretika dan tidak beretika seseorang pekerja adalah dipengaruhi oleh organisasi tempat kerja mereka. Stead et al. (1990) menegaskan bahawa falsafah pengurusan dan tingkah laku organisasi, penguatkuasaan sistem organisasi dan kriteria kerja yang boleh mempengaruhi etika kelakuan kakitangan tersebut bermula daripada kakitangan tersebut mula berkhidmat di organisasi tersebut dan memperoleh pengalaman.

Huberman & Arnold (2003) berpendapat bahawa alat pengurusan yang boleh digunakan oleh organisasi untuk memerangi tingkah laku yang tidak beretika, seperti rasuah, adalah sama penting dengan undang-undang formal dan penguatkuasaan awam. Alat pengurusan yang digunakan oleh organisasi sering dimulakan oleh ungkapan bertulis tentang etika tempat kerja yang berkaitan dengan kegiatan organisasi, yang dipanggil Kod Etika. Kod adalah “ungkapan sukarela komitmen, dibuat untuk mempengaruhi atau mengawal tingkah laku dalam perniagaan untuk faedah firma itu sendiri (contohnya untuk meningkatkan reputasi syarikat atau untuk mengurangkan risiko berlakunya jenayah atau sekatan sivil) dan masyarakat di mana ia beroperasi” (Huberman & Arnold, 2003).

Menurut Klynveld Peat Marwick Goerdeler (KPMG) Malaysia, Kaji Selidik Penipuan, Rasuah dan Penyelewengan 2013, salah satu faktor penting yang membawa kepada tingkah laku yang tidak beretika dalam organisasi adalah kurangnya nilai komunikasi organisasi atau Kod Etika untuk ahli mereka (KPMG Malaysia, 2013). Selain itu, contoh yang buruk yang ditunjukkan oleh pihak pengurusan, kurangnya etika budaya dalam organisasi, dan sememangnya sifat industri yang tidak beretika di mana ia beroperasi, juga merupakan faktor yang paling biasa yang membawa kepada tingkah laku yang tidak beretika. Ini menunjukkan betapa pentingnya tata kelakuan kepada organisasi dalam melawan tingkah laku yang tidak beretika. Kod hendaklah ditujukan kepada ahli organisasi bagi meningkatkan kesedaran mereka terhadap dasar korporat dan untuk mendapatkan sokongan mereka dalam memerangi tingkahlaku yang tidak bermoral (Huberman & Arnold, 2003).

Menurut Islam, organisasi yang baik boleh dibina dengan adanya pemimpin Islam yang baik untuk memacu organisasi ke dalam perniagaan berasaskan Shari'ah (Abeng, 1997). Seorang pemimpin Muslim yang baik akan memenuhi elemen-elemen berikut: memenuhi janji-janji, ketepatan dalam timbangan dan sukatan, kebenaran, kecekapan, pemilihan merit dan penyiasatan dan pengesahan (Abeng, 1997). Unsur-unsur ini adalah intipati yang penting untuk mencipta organisasi baik yang sah menurut Shari'ah.

Satu kajian dijalankan oleh Muhamad (2009) mendapati bahawa tahap keagamaan seseorang individu mempunyai kesan besar ke atas kesedaran etika umat Islam di Malaysia. Dalam kajian itu, hubungan antara keagamaan dan tahap toleransi ke arah tingkah laku perniagaan tidak beretika adalah negatif dan signifikan (Muhamad, 2009). Ini bermakna lebih beriman seseorang Muslim itu semakin kurang dia bertoleransi dengan kelakuan tidak beretika dalam perniagaan.

Sistem etika Islam datang daripada Al-Quran dan Hadis Nabi Muhammad saw. Chapra (1992) menegaskan bahawa sistem etika Islam menuntut pelaksanaan yang seimbang daripada aspek material dan rohani manusia. Konsep umat Islam bertujuan untuk mencapai keharmonian dalam masyarakat dan keadilan sosio-ekonomi.

Etika kerja Islam mengajar umat Islam untuk mengelakkan kerja yang menyalahi undang-undang dan segala tabiat kerja yang menyalahi undang-undang. Tindakan menyalahi undang-undang seperti menipu, mencuri, rasuah, dan penyelewengan; akan memusnahkan manfaat rohani di tempat kerja itu (Lemu, 1997). Umat Islam diseru untuk melakukan aktiviti perdagangan yang bersih dan jujur, serta pengagihan kekayaan yang adil dan seimbang. Islam mencela sikap kurang bersungguh semasa bekerja, kemalasan, dan tingkah laku kerja yang tidak produktif (Yousef, 2001). Tambahan pula, umat Islam perlu mengamalkan kerjasama dalam bekerja dan berunding antara satu sama lain sebagai satu cara untuk mengatasi masalah dan mengelakkan kesilapan. Islam juga menggalakkan hubungan sosial dalam kalangan pekerja untuk memenuhi keperluan individu dan keperluan sosial (Yousef, 2001).

1.3 Penyataan Masalah

Organisasi Islam, yang ditubuhkan demi menjaga kebajikan dan melindungi hak orang Islam, hendaklah mematuhi undang-undang Shari'ah dan adab ketika berada di tempat kerja. Adab merupakan salah satu asas ajaran Islam. Islam menggesa umatnya untuk berakhlak dalam seluruh aspek kehidupan termasuklah aspek peribadi kehidupan dan kehidupan bekerja. Dalam mengamalkan adab perniagaan Islam, seseorang itu mestilah jujur dan adil dalam urusan perdagangan.

Penipuan, monopoli, menyorok bekalan dan berurusan dalam hal yang tidak dibenarkan adalah dilarang dalam Islam. Walau bagaimanapun, masih lagi ada kes kakitangan yang tidak berakhlak ditemui dalam organisasi Islam. Contohnya, pengurus tertinggi Lembaga Tabung Haji Malaysia didakwa melakukan jenayah pecah amanah pada tahun 2002 dan kes rasuah kakitangan mereka pada tahun 2012, mendedahkan bahawa terdapat kes kelakuan yang tidak berakhlak, sesuatu yang tidak kena dalam mana-mana aspek. Tingkah laku yang tidak berakhlak di tempat kerja ini, menyangkal hujah Tayeb (1997), yang berhujah bahawa, dalam negara di mana Islam memegang peranan yang penting dalam kehidupan manusia, Pengurusan

Sumber Manusia (PSM) akan dijalankan berdasarkan nilai Islam. Sekiranya begitu, tentu sekali kes salah laku di tempat kerja tidak berlaku.

Tambahan pula, dalam Islam, JSM mencadangkan bahawa pengurusan JSM yang cekap tidak hanya membawa faedah kepada organisasi tersebut, bahkan juga kepada individu dan masyarakat seluruhnya. JSM Islam menggesa Muslim untuk membangunkan semangat perseorangan mereka, sebagai tambahan kepada kemahiran dan kecekapan mereka. JSM konvensional pula memfokuskan kepada kemahiran bekerja secara perseorangan. Berlawanan dengan apa yang ditekankan oleh JSM Islam yang memfokuskan kepada kemahiran bekerja diorganisasi secara berkumpulan dan bekerjasama, yang membuatkan pembangunan lebih mudah dicapai. Isu yang ingin dibangkitkan di sini ialah sama ada program pembangunan kerohanian Islam, yang merupakan salah satu daripada program yang dianjurkan oleh JSM Islam, menunjukkan kesan berpanduan ajaran Islam. Beberapa kajian menunjukkan bahawa aspek kerohanian mampu meningkatkan etika kerja (Han et al., 2010; Affeldt & MacDonald, 2010; Lips-Wiersma, 2002; Milliman et al., 2003).

Keadaan kerohanian yang diperlukan seseorang boleh didapati daripada pendidikan; sama ada latihan secara rasmi atau tidak rasmi. Sebahagian kakitangan di mana tempat kerja mereka tidak menyediakan latihan kerohanian, mengambil jalan sendiri untuk mendapatkan pengetahuan ini melalui kaedah pembelajaran yang tidak rasmi. Ini termasuklah menghadiri ceramah agama di masjid, mendengar ceramah agama di radio, televisyen serta internet. Menurut Alam & Muzahid (2006), kaedah pembelajaran tidak rasmi ditekankan sebagai kaedah pengajaran yang penting dalam membentuk manusia yang boleh menyumbang dalam menghasikan masyarakat yang sihat. Apabila aspek rohani seseorang pekerja itu meningkat, secara tidak langsung, ia meningkatkan semangat mereka di tempat kerja dan etika kelakuan mereka di tempat kerja.

Latihan dapat menanam pengetahuan baru dan bertindak sebagai peringatan kepada ilmu pengetahuan yang sudah diperolehi. Latihan pembangunan kerohanian di tempat kerja mampu menghasilkan dalaman yang lebih tenang serta damai dan mengilhamkan mereka untuk lebih mencintai Allah dan manusia lain. Hal ini dapat

menggalakkan kelakuan yang berakhlak dan mengelakkan daripada sebarang pergaduhan di tempat kerja memandangkan keadaan rohani mereka yang lebih baik.

Menuntut ilmu ialah perbuatan yang mulia di sisi Islam. Abu Darda' melaporkan, Nabi Muhammad saw bersabda:

من سلك طريقا يطلب فيه علما، سلك الله به طريقا من طرق الجنة، وإن الملائكة لتضع أجنحتها رضا لطالب العلم، وإن العالم ليستغفر له من في السماوات ومن في الأرض، والحيتان في جوف الماء، وإن فضل العالم على العابد كفضل القمر ليلة البدر على سائر الكواكب، وإن العلماء ورثة الأنبياء، وإن الأنبياء لم يورثوا دينارا ولا درهما، ورثوا العلم فمن أخذه أخذ بحظ وافر.

Maksud: “Sesiapa yang berjalan semata-mata kerana ingin menuntut ilmu, Allah akan permudahkan jalannya ke syurga. Sesungguhnya para malaikat melebarkan sayapnya kepada orang yang menuntut ilmu kerana meredai apa yang dibuatnya. Sesungguhnya orang berilmu akan dimohon ampun oleh makhluk yang ada di langit mahupun di bumi hingga ikan yang berada di dalam air. Kelebihan orang berilmu berbanding ahli ibadah adalah umpama bulan purnama berbanding bintang-bintang yang lain. Sesungguhnya orang berilmu adalah pewaris para Nabi. Para nabi tidak mewariskan dinar (wang) dan tidak juga dirham, yang mereka wariskan hanyalah ilmu. Barangsiapa yang menuntut ilmu itu, maka sesungguhnya dia telah mendapat bahagian yang paling banyak.”

(Abu Daud, 1997:3641)

Kebanyakan organisasi akan mengadakan latihan untuk kakitangan mereka dengan tujuan untuk meningkatkan dan membangunkan kemahiran bekerja. Walau bagaimanapun, tanpa akhlak dan adab, pekerja yang berkemahiran dan cekap akan meimbulkan masalah di tempat kerja. Oleh itu, sesebuah organisasi harus mengambil kira aspek kerohanian kakitangannya. Kajian Osman-Gani et al. (2013) menemukan bahawa aspek keagamaan dan kerohanian mempunyai kesan positif yang

mempengaruhi mutu kerja kakitangannya. Organisasi itu haruslah menekankan aspek kerohanian para pekerja, sama penting seperti kemahiran bekerja yang lain. Aspek kerohanian di tempat kerja dikira sebagai faktor yang penting untuk mencapai kecekapan individu, kumpulan dan organisasi, walaupun kekurangan bahan bacaan daripada ahli akademik dan pakar (Hermann, 1997).

1.4 Persoalan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menjawab persoalan berikut:

- 1) Bagaimana Program Pembangunan Kerohanian Islam secara langsung mempengaruhi etika kerja di tempat kerja?
- 2) Bagaimana hubungan antara Program Pembangunan Kerohanian Islam dan Adab?
- 3) Adakah wujud hubungan antara Adab dan Persekitaran Tempat Kerja Islamik?
- 4) Adakah Adab merupakan pengantara antara hubungan Program Pembangunan Kerohanian Islam dan Persekitaran Tempat Kerja Islamik?
- 5) Adakah kategori kakitangan, latar belakang pendidikan Islam dan sumber pendapatan menyederhana hubungan antara Adab dan Persekitaran Tempat Kerja Islamik?

1.5 Objektif Kajian

Kajian ini dilakukan untuk:

- 1) Mengukur hubungan antara Program Pembangunan Kerohanian Islam dan Persekitaran Tempat Kerja Islamik.
- 2) Menilai hubungan antara Program Pembangunan Kerohanian Islam dan Adab.
- 3) Menilai hubungan antara Adab dan Persekitaran Tempat Kerja Islamik.
- 4) Mengkaji kesan pengantara Adab antara Program Pembangunan Kerohanian Islam dan Persekitaran Tempat Kerja Islamik.

- 5) Mengukur kesan menyederhana bagi kategori kakitangan, latar belakang pendidikan agama, dan sumber kewangan antara Adab dan Persekitaran Tempat Kerja Islamik.

1.6 Kepentingan Kajian

Kajian ini menilai keberkesanan program pembangunan kerohanian Islam dan sama ada adab mempunyai kesan signifikan pada persekitaran tempat kerja islamik. Ini akan diperluaskan kajian terhadap pembangunan kerohanian dan kesannya pada adab seseorang individu dan persekitaran tempat kerja islamik. Terdahulu, kerohanian seseorang dikenal pasti mempunyai kepentingan yang mempengaruhi perilaku kerja (Han et al., 2010; Lips-Wiersma, 2002; Macdonald, 2011; Milliman et al., 2003) prestasi kerja (Osman-Gani et al., 2013; Tischler et al., 2002), dan tingkah laku kerjaya (Lips-Wiersma, 2002). Walau bagaimanapun, kajian ini menggunakan adab sebagai kayu ukur dalam menganalisa kesan program pembangunan kerohanian Islam.

Keputusan kajian ini dapat menyumbang kepada penambahbaikan pembangunan bidang sumber manusia berteraskan latihan islami. Keberkesanan program pembangunan kerohanian Islam dinilai menerusi kajian ini dan keputusannya dapat membantu memajukan organisasi yang terlibat dalam kajian ini. Tambahan pula, kajian ini mengemukakan cadangan panduan dalam memajukan program pembangunan kerohanian Islam pada masa hadapan. Sebagai contoh, sekiranya hubungan positif ditemui antara program pembangunan kerohanian Islam dan adab dalam kajian ini, maka organisasi haruslah lebih tumpukan kepada adab dalam memajukan program pembangunan kerohanian Islam supaya mereka boleh mendapat manfaat daripada program tersebut.

Begitu juga sekiranya adab mempunyai kesan yang positif terhadap persekitaran tempat kerja islamik. Program pembangunan kerohanian Islam boleh dianjurkan secara rasmi oleh organisasi sekiranya program tersebut memberi kesan yang positif kepada kakitangan mereka. Organisasi ini juga boleh membuat

pelaburan jangka masa panjang untuk menganjurkan program pembangunan kerohanian Islam memandangkan program seperti itu bermanfaat kepada kakitangan dan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan penemuan dalam kajian ini, organisasi dan pembuat polisi berkemungkinan mampu membuat polisi dan strategi baru untuk menggalakkan kelakuan yang lebih berakhlak dalam kalangan pengurus kakitangan lain. Kerajaan Malaysia juga boleh menguatkuasakan undang-undang dan peraturan baru yang mewajibkan setiap organisasi untuk menganjurkan program pembangunan kerohanian Islam kepada setiap kakitangan mereka. Selain daripada menambah lebih banyak program rasmi berkaitan pembangunan kerohanian islam, aktiviti kerohanian yang lain juga seharusnya digalakkan di tempat kerja.

Sesebuah organisasi itu boleh menjemput imam, penceramah mahupun ustaz untuk ceramah pendek berkaitan Islam sekerap mungkin. Program pembangunan rohani untuk agama lain juga perlu dianjurkan. Tambahan lagi, organisasi tersebut haruslah mula mengenakan Kod Etika yang lebih baik dalam organisasi tersebut dan kod itu haruslah dijelaskan terlebih dahulu kepada setiap kakitangan. Ini seharusnya berfungsi sebagai peringatan kepada pekerja tentang prinsip organisasi terhadap membentaras kelakuan tidak berakhlak di tempat kerja.

Di samping itu, dengan program sebegini, kakitangan dan golongan professional bukan Islam boleh turut serta mendapat manfaat dari kajian ini untuk mereka memahami Islam dan etika kerja Islam dengan lebih baik.

1.7 Skop Dan Batasan Kajian

Kajian ini tertumpu kepada kakitangan UTM Kuala Lumpur. Limitasi kajian ini tertumpu kepada kakitangan UTM Kuala Lumpur yang menghadiri kursus pembangunan kerohanian islam dan masa untuk penyelidikan ini adalah terhad.

1.8 Definisi Istilah

Definisi secara operasi bagi adab, persekitaran tempat kerja islamik dan Program Pembangunan Kerohanian Islam diterangkan seperti berikut:

1.8.1 Adab

Adab bermaksud pengiktirafan dan pengakuan yang diterapkan ke dalam diri manusia secara progresif, pada tempatnya yang betul menurut asal sistem penciptaan, yang dengannya menjadikan orang yang memilikinya diiktiraf dan diakui oleh Allah SWT kerana dia membawa kesejahteraan kepada semua mahluk yang wujud (al-Attas, 1999). Adab juga bermaksud meletakkan sesuatu sesuai dengan tempatnya atau melakukan sesuatu yang dibenarkan dengan betul (Nor ‘Adha et al., 2014). Adab dalam kajian ini merujuk kepada sikap yang secara umumnya diaplikasikan untuk menyediakan prinsip dan cara yang perlu untuk mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan manusia. Adab di sini terbahagi kepada dua iaitu *mafsadah* dan *masalah* yang berkaitan dengan adab seseorang individu itu dan pekerjaannya (Saleem, 2007).

1.8.2 Persekitaran Tempat Kerja Islamik

Persekitaran tempat kerja islamik dalam kajian ini merujuk kepada sekumpulan sikap yang diambil daripada ajaran Islam dengan tujuan untuk membantu kakitangan lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Pada masa yang sama mencapai matlamat peribadi dan sosialnya sendiri. Secara ringkasnya, sikap-sikap ini melibatkan keikhlasan, kesetiaan, kesopanan, rasa tanggungjawab dan lain-lain (Rokhman, 2010).

1.8.3 Program kerohanian Islam

Program kerohanian Islam dalam kajian ini merujuk kepada aktiviti-aktiviti yang dianjurkan oleh pihak pengurusan untuk kakitangan mereka supaya kakitangan tersebut mendapat peringatan dan kepastian secara berterusan bahawa apa yang mereka lakukan adalah mengikut suruhan Allah. Ini bermaksud mengubah tabiat yang tidak baik dalam diri seseorang (Rokhman, 2010).

1.9 Kesimpulan

Bab ini merupakan bab pengenalan bagi tesis ini. Ia menyatakan latar belakang kajian, iaitu tentang latar belakang Pendidikan Islam, aktiviti bagi program pembangunan kerohanian Islam organisasi di Malaysia, dan etika kelakuan di tempat kerja. Bab ini juga menjelaskan tentang penyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian dan kepentingan kajian ini.

RUJUKAN

- Al-Qur'an al-Karim.
- Abdul Qadir al-Mandili. (2015). *Penawar Bagi Hati*. Batu Caves: PTS Islamika.
- Abdullah, F. (2012). The Role of Islam in Human Capital Development: A Juristic Analysis. *Humanomics*, 28(1), 64-75.
- Abeng, T. (1997). Business Ethics in Islamic Context: Perspectives of a Muslim Business Leader. *Business Ethics Quarterly*, 7(03), 47-54.
- Abuznaid, S. A. (2009). Business Ethics in Islam: The Glaring Gap in Practice. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(4), 278-288.
- Abu Daud, Sulayman bin al-Asy'ath al-Sijistani al-Azdi (1997). *Sunan Abi Daud*. Sunt. 'Izzat 'Ubayd al-Da"as & 'Adil al-Sayyid. Beirut: Dar Ibn Hazm.
- Ahmad, M. S. (2011). Work Ethics: An Islamic Prospective. *International Journal of Human Sciences*, 8(1), 850-859.
- Ahmad bin Hanbal (2001). *Musnad al-Imam Ahmad bin Hanbal*. Sunt. Shu'aib al-Arna'ut et.al. Beirut: Mu'assasah al-Risalah.
- Al-Attas, S. M. N. A. (1999). *The Concept of Education in Islam*. Kuala Lumpur: ISTAC.
- Al-Bukhari, Abu 'Abd Allah Muhammad bin Isma'il (2002). *Sahih al-Bukhari*. Cet. ke-2. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah.
- Al-Ghazali, M. (1983). *Muslim's Character*. India: Hindustan Publications.
- Al-Ghazali. (1995). *On Disciplining the Soul and on Breaking the Two Desires*. Cambridge: The Islamic Texts Society.
- Al-Kaysi, M. I. (1986). *Morals And Manners in Islam: A Guide to Islamic Adab*. Leicester: The Islamic Foundation.
- Alam, K. U. A., & Muzahid, M. A. U. (2006). Informal Islamic Education and Its Role in Human Resource Development in Society: A Theoretical Evaluation. *IIUC Studies*, 3, 83-92.

- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19.
- Alliger, G. M., & Janak, E. A. (1989). Kirkpatrick's Levels of Training Criteria: Thirty Years Later. *Personnel Psychology*, 42(2), 331-342.
- Argote, L., & Ingram, P. (2000). Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 150-169.
- Arsyad, A. (2015). The Significance of Peaceful Values in Global Perspective: Challenges and Hopes. *Proceedings ASEAN Community Conference 2015*. 21-36. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Asmawati Suhid. (2009). *Pendidikan Akhlak dan Adab Islam*. Kuala Lumpur: Utusan Publications.
- Auditor General Report. (2013). *Auditor General Report Series 1. On the Audit of the Activities of Federal Statutory Bodies and the Management of Subsidiary Companies*. Kuala Lumpur, Malaysia: National Audit Department.
- Bagozzi, R. P. (1981). An Examination of The Validity of Two Models of Attitude. *Multivariate Behavioral Research*, 16(3), 323-359.
- Barclay, D., Higgins, C., & Thompson, R. (1995). The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modeling: Personal Computer Adoption and Use as an Illustration. *Technology Studies*, 2(2), 285-309.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Barney, J., Wright, M., & Ketchen, D.J. (2001). The Resource-Based View of The Firm: Ten Years After 1991. *Journal of Management*, 27(6), 625-641.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bates, R. (2004). A Critical Analysis of Evaluation Practice: The Kirkpatrick Model and The Principle of Beneficence. *Evaluation and Program Planning*, 27(3),

341-347.

- Becker, E.B., & Huselid, M.A. (1998). High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications. In Ferris, G.R. (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, (Vol.16, pp. 53-101). Greenwich: JAI Press.
- Becker, G.S. (2009). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Bedoui, H.E., & Mansour, W. (2015). Performance and Maqasid al-Shari'ah's Pentagon-Shaped Ethical Measurement. *Sci Eng Ethics*, 21, 555-576.
- Beekun, R.I., & Badawi, J.A. (2005). Balancing Ethical Responsibility Among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131-145.
- Blaug, M. (1976). The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey. *Journal of Economic Literature*, 14(3), 827-855.
- Blueprint, M.E. (2012). Malaysia Education Blueprint 2013-2025. Retrieved June, 5, 2015.
- Booth, L. (1992). The Stages of Religious Addiction. *Creation Spirituality*, 8(4), 22-25.
- Boselie, P. & Paauwe, J. (2009). Human Resource Management and The Resource Based View. In Wilkinson, A., Bacon, N., Redman, T., & Snell, S. (Eds.), *The SAGE handbook of human resource management* (pp. 421-427). London: SAGE Publications Ltd.
- Boxall, P. (1998). Achieving Competitive Advantage Through Human Resource Strategy: Towards A Theory of Industry Dynamics. *Human Resource Management Review*, 8(3), 265-288.
- Carmines, E.G. & Zeller, R.A. (1979). *Reliability and Validity Assessment: Vol. 17. Quantitative Applications in The Social Sciences*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Chandler, C.K., Holden, J.M., & Kolander, C.A. (1992). Counseling for Spiritual Wellness: Theory and Practice. *Journal of Counselling & Development*, 71(2), 168-175.
- Chapra, M.U. (1992). *Islam and the Economic Challenge: Vol. 17. Islamic Economic Series*. Herndon. VA: The Islamic Foundation and the International Institute of Islamic Thought.

- Chin, W.W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.
- Chin, W.W. (2010). How to Write Up and Report PLS Analyses. In Esposito Vinzi, V., Chin, W.W., Henseler, J., Wang, H. (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications in Marketing and Related Fields*, Springer Handbooks of Computational Statistics Series (pp. 655-690). Berlin/Heidelberg: Springer.
- Cohen, J. (1992). A Power Primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155.
- Colbert, B.A. (2004). The Complex Resource-Based View: Implications for Theory and Practice in Strategic Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 29(3), 341-358.
- Conner, K.R. & Prahalad, C.K. (1996). A Resource-Based Theory of the Firm: Knowledge Versus Opportunism. *Organization Science*, 7(5), 477-501.
- Conroy, S. J. & Emerson, T.L. (2004). Business Ethics and Religion: Religiosity as a Predictor of Ethical Awareness Among Students. *Journal of Business Ethics*, 50(4), 383-396.
- Dent, E.B., Higgins, M.E., & Wharff, D.M. (2005). Spirituality and Leadership: An Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded Assumptions. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 625-653.
- Dhiman, S. & Marques, J. (2011). The Role and Need of Offering Workshops and Courses on Workplace Spirituality. *Journal of Management Development*, 30(9), 816-835.
- Eisenhardt, K.M. & Martin, J.A. (2000). Dynamic Capabilities: What Are They? *Strategic Management Journal*, 21(10-11), 1105-1121.
- Esposito Vinzi, V. Trinchera, L., & Amato, S. (2010). PLS Path Modeling: From Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement. In Esposito Vinzi, V., Chin, W.W., Henseler, J., Wang, H. (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications in Marketing and Related Fields*, Springer Handbooks of Computational Statistics Series (pp. 47-82). Berlin/Heidelberg: Springer.
- Fenwick, T., & Lange, E. (1998). Spirituality in the Workplace: The New Frontier of HRD. *Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 12(1), 63-87.

- Fornell, C., & Bookstein, F.L. (1982). Two Structural Equation Models: LISREL and PLS Applied to Consumer Exit-Voice Theory. *Journal of Marketing Research*, 19(4), 440-452.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Garcia-Zamor, J.C. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-363.
- Gefen, D., Straub, D., & Boudreau, M.C. (2000). Structural Equation Modeling and Regression: Guidelines for Research Practice. *Communications of the Association for Information Systems*, 4(1), 7.
- Geisser, S. (1974). A Predictive Approach to the Random Effect Model. *Biometrika*, 61(1), 101-107.
- Giacalone, R.A. (2004). A Transcendent Business Education for the 21st Century. *Academy of Management Learning and Education*, 3(4), 415-420.
- Gotsis, G. & Kortezi, Z. (2008). Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: A Critical Approach. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 575-600.
- Grady, C., Danis, M., Soeken, K. L., O'Donnell, P., Taylor, C., Farrar, A., & Ulrich, C.M. (2008). Does Ethics Education Influence the Moral Action of Practicing Nurses and Social Workers? *The American Journal of Bioethics*, 8(4), 4-11.
- Gregoire, C. (2014, January 6). How Money Changes the Way We Think and Behave. *The Huffington Post*. Retrieved from <http://www.huffingtonpost.com>.
- Guillén, M., Ferrero, I., & Hoffman, W.M. (2014). The Neglected Ethical and Spiritual Motivations in the Workplace. *Journal of Business Ethics*, 128(4), 803-816.
- Haghshenas, H., Chatroudi, E.A., & Njeje, F.A. (2012). Does Educational Level Matter in Adopting Online Education? A Malaysian Perspective. *Journal of Marketing for Higher Education*, 22(1), 117-151.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Hair, J.F., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Hair J.F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V.G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in

- Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage.
- Haji Ahmad, R. (1998). Educational Development and Reformation in Malaysia: Past, Present and Future. *Journal of Educational Administration*, 36(5), 462-475.
- Halim Tamuri, A., Yusof Othman, M., Dakir, J., Munawar Ismail, A., & Stapa, Z. (2013). Religious Education and Ethical Attitude of Muslim Adolescents in Malaysia. *Multicultural Education & Technology Journal*, 7(4), 257-274.
- Halstead, J.M. (2007). Islamic Values: A Distinctive Framework for Moral Education? *Journal of Moral Education*, 36(3), 283-296.
- Hambali, Y. (2015). Hukum Islam dan Perubahan Sosial: Studi atas Konsep Masalah dan Aplikasinya dalam Hukum Keluarga Islam Kontemporer. *Maslahah*, 6(2), 39-74
- Han, Y., Lu, X., & Li, Z. (2010). In Search Of Excellence: Spiritual Training Program and Junior Managers' Counterproductive Work Behavior in China: Guangxi State Farm Group Grows Moral Managers of the Future-Course Seeks to Combat "Counterproductive" Work Behavior. *Human Resource Management International Digest*, 18(2), 10-12.
- Heaton, D.P., Schmidt-Wilk, J., & Travis, F. (2004). Constructs, Methods, and Measures for Researching Spirituality in Organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 62-82.
- Heermann, B. (1997). *Building Team Spirit: Activities for Inspiring and Energizing Teams*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Helm, S., Eggert, A., & Garnefeld, I. (2010). Modeling the Impact of Corporate Reputation on Customer Satisfaction and Loyalty Using PLS. In Esposito Vinzi, V., Chin, W.W., Henseler, J., Wang, H. (Eds.). *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications in Marketing and Related Fields*, Springer Handbooks of Computational Statistics Series (pp. 691-711), Berlin/Heidelberg: Springer.
- Henderson, R., & Cockburn, I. (1994). Measuring Competence? Exploring Firm Effects in Pharmaceutical Research. *Strategic Management Journal*, 15, 63-63.
- Henseler, J., & Chin, W.W. (2010). A Comparison of Approaches for the Analysis of

- Interaction Effects Between Latent Variables Using Partial Least Squares Path Modeling. *Structural Equation Modeling*, 17(1), 82-109.
- Henseler, J., Dijkstra, T.K., Sarstedt, M., Ringle, C.M., Diamantopoulos, A., Straub, D.W., Ketchen, D.J., Jr., Hair, J.F., Hult, G.T.M., and Calantone, R.J. (2014). Common Beliefs and Reality About PLS: Comments on Rönkkö & Evermann (2013). *Organizational Research Methods*, 17(2), 182-209.
- Henseler, J., Ringle, C.M., & Sinkovics, R.R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. In Sinkovics, R.R. & Ghauri, P.N. (Eds.), *Advances in International Marketing* (Vol. 20, pp. 277-320). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Henson, R.K. (2001). Understanding Internal Consistency Reliability Estimates: A Conceptual Primer on Coefficient Alpha. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(3), 177.
- Herkert, J.R. (2000). Engineering Ethics Education in the USA: Content, Pedagogy and Curriculum. *European Journal of Engineering Education*, 25(4), 303-313.
- Hoinville, G., Jowell, R., & Airey, C. (1978). *Survey Research Practice*. London: Heinemann.
- Huberman-Arnold, D., & Arnold, K. (2003). Global Business Ethics and Codes. *Business and Professional Ethics Journal*, 22(2), 71-88.
- Hunt, S.D., & Vitell, S. (1986). A General Theory of Marketing Ethics. *Journal of Macromarketing*, 6(1), 5-16.
- Izfanna, D., & Hisyam, N.A. (2012). A Comprehensive Approach in Developing Akhlaq: A Case Study on the Implementation of Character Education at Pondok Pesantren Darunnajah. *Multicultural Education & Technology Journal*, 6(2), 77-86.
- Jagger, S., & Volkman, R. (2014). Helping Students to See for Themselves that Ethics Matters. *The International Journal of Management Education*, 12(2), 177-185.
- Johnson, B., & Christensen, L., (2008). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jöreskog, K.G., & Wold, H. (2002). The ML and PLS Techniques for Modeling with Latent Variables: Comparative Aspects. In Jöreskog, K. G., & Wold, H. (Eds.), *System Under Indirect Observation: Causality, Structure, Prediction*, (Part 12, pp.63-270). Amsterdam: North-Holand.

- Jurkiewicz, C.L., & Giacalone, R.A. (2004). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.
- Kapuscinski, A.N., & Masters, K.S. (2010). The Current Status of Measures of Spirituality: A Critical Review of Scale Development. *Psychology of Religion and Spirituality*, 2(4), 191.
- Kaufman, R., Keller, J., & Watkins, R. (1996). What Works and What Doesn't: Evaluation Beyond Kirkpatrick. *Performance + Instruction*, 35(2), 8-12.
- Kenny, D.A., Kashy, D.A., & Bolger, N. (1998). Data Analysis in Social Psychology. In Fiske, S.T., Gilbert, D.T. & Lindzey, G. (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (4th ed., Vol. 1, pp. 223–265). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Khalil, M., & Abu-Saad, I. (2009). Islamic Work Ethic Among Arab College Students in Israel. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(4), 333-346.
- Kirkpatrick, D.L. (1976). Evaluation of Training. In Craig, R.L. (Ed.), *Training and Development Handbook* (Vol. 2 No. 18, pp. 1-27), New York, NY: McGraw-Hill.
- Knouse, S.B. & Giacalone, R.A. (1992). Ethical Decision-Making in Business: Behavioral Issues and Concerns. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 369-377.
- Konz, G.N., & Ryan, F.X. (1999). Maintaining an Organizational Spirituality: No Easy Task. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 200-210.
- KPMG Malaysia. (2013). *Fraud, Bribery and Corruption Survey 2013*. Retrieved January 15, 2014. [http:// www.kpmg.com](http://www.kpmg.com).
- Kraft, K.L. & Singhapakdi, A. (1991). The Role of Ethics and Social Responsibility in Achieving Organizational Effectiveness: Students Versus Managers. *Journal of Business Ethics*, 10(9), 679-686.
- Kraiger, K., Ford, J.K. & Salas, E. (1993). Application of Cognitive, Skill-Based, and Affective Theories of Learning Outcomes to New Methods of Training Evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 311.
- Krishnakumar, S. & Neck, C.P. (2002). The “What”, “Why” and “How” of Spirituality in the Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.

- Kumar, N., & Che Rose, R. (2010). Examining the Link Between Islamic Work Ethic and Innovation Capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79-93.
- Lagan, A. (2000). *Why Ethics Matter: Business Ethics for Business People*. Melbourne: Information Australia.
- Laluddin, H. (2015). Maslahah's Role as an Instrument for Revival of Ijtihad. *International Journal of Islamic Thought*, 8(12), 27-34.
- Lawson, R.A. (2004). Is Classroom Cheating Related to Business Students' Propensity to Cheat in the "Real World"? *Journal of Business Ethics*, 49(2), 189-199.
- Lemu, B.A. (1997). *Islamic Tahdhib and Akhlaq: Theory and Practice*. Chicago: IQRA International Educational Foundation.
- Lewis, J.S., & Geroy, G.D. (2000). Employee Spirituality in the Workplace: A Cross-Cultural View for the Management of Spiritual Employees. *Journal of Management Education*, 24(5), 682-694.
- Lewis, B.R., Templeton, G.F., & Byrd, T.A. (2005). A Methodology for Construct Development in MIS Research. *European Journal of Information Systems*, 14(4), 388-400.
- Liebeskind, J.P. (1996). Knowledge, Strategy, and the Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, 17(2), 93-107.
- Lips-Wiersma, M. (2002). The Influence of Spiritual "Meaning-Making" on Career Behavior. *Journal of Management Development*, 21(7), 497-520.
- Lips-Wiersma, M., & Mills, C. (2002). Coming Out of the Closet: Negotiating Spiritual Expression in the Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 183-202.
- Little, R.J.A., & Rubin, D.B. (2014). *Statistical Analysis with Missing Data* (2nd ed.). Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com>.
- Liu, Y., Han, S., & Li, H. (2010). Understanding the Factors Driving M-Learning Adoption: A Literature Review. *Campus-Wide Information Systems*, 27(4), 210-226.
- MacDonald, D.A. (2011). Studying Spirituality Scientifically: Reflections, Considerations, Recommendations. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(3), 195-210.

- Machlup, F. (1982). Issues in the Theory of Human Capital: Education as Investment. *The Pakistan Development Review*, XXI(1), 1-17.
- Mahmood Zuhdi Hj Abdul Majid. *Peribadi Muslim*. Yamani Angle Sdn Bhd.
- Marcoulides, G.A., Chin, W.W. & Saunders, C. (2009). Foreward: A Critical Look at Partial Least Squares Modeling. *MIS Quarterly*, 33, 171-175.
- Markus, K.A. (2012). Principles and Practice of Structural Equation Modeling by Rex B. Kline. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 19(3), 509-512.
- Marte, J. (2013). Thinking About Money Leads to Bad Behaviour. *Market Watch*. Retrieved from <http://www.marketwatch.com>.
- May, D.R., Luth, M. & Schwoerer, C.E. (2009). The Effects of Business Ethics Education on Moral Efficacy, Moral Meaningfulness, and Moral Courage: A Quasi-Experimental Study. *Acad Manage Proc*, August 1 (1), 1-6.
- McLean, G.N. (2000). It depends. *Advances in Developing Human Resources*, 2(3), 39-43.
- McLean, G.N. & McLean, L. (2001). If We Can't Define HRD in One Country, How Can We Define it in an International Context? *Human Resource Development International*, 4(3), 313-326.
- Miller, L. (1998, July 20). After Their Checkup for the Body, Some Get One for the Soul. *The Wall Street Journal*, A1-A6.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I. & Denton, E.A. (2012). *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Montgomery, J.G. (2002). A Most Delicate Matter: Religious Issues and Conflict in the US Library Workplace. *Library Management*, 23(8/9), 422-434.
- Mooi, E., & Sarsted, M. (2011). *A Concise Guide to Market Research: The Process, Data, and Methods Using IBM SPSS Statistics*. Retrieved from <http://link.springer.com>.
- Muhamad, R. (2009). Religiosity, Ethical Judgments and Malaysian Muslim Students. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 4(1), 53-68.
- Muhamad, R., & Wan Hussin, W.S. (2004). The Influence of Religiosity and

- Perceptions of Unethical Business Practices: An Empirical Investigation of the Malaysian Muslims. Paper presented at the 2nd Conference on Administrative Science. Dhahran, Saudi Arabia.
- Muhammad Abul Quasem. (1978). *The Ethics of Al-Ghazali*. New York: Caravan Books.
- Muhammad, M.Z., Junoh A.S., Abdullah, A.R., Redzuan, R.H. & Muhamad, S.F. (2013). *The Concept of Business Ethics in Islamic Perspective: An Introductory Study of Small and Medium Enterprises (SMEs)*. Paper presented at 20th International Business Information Management Conference (IBIMA) organised by International Business Information Management Association, Kuala Lumpur.
- Muslim bin al-Hajjaj, Abu al-Husayn al-Qusyairi al-Naisaburi (1998). *Sahih Muslim*. Sunt. Ahmad Syams al-Din. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah.
- Neal, J.A. (1997). Spirituality in Management Education: A Guide to Resources. *Journal of Management Education*, 21(1), 121-139.
- Neter, J., Wasserman, W. & Kutner, M.H. (1989). *Applied Linear Regression Models* (2nd ed.). Homewood, IL: Irwin.
- Nik A.Ghani, N.A.R., Laluddin, H. & Mat Nor, A.H. (2011). Maslahah Sebagai Sumber Transaksi Islam (Mu'amalat). *Islamiyyat*, 33 (2011), 59-66.
- Nisbett, R.E. & Norenzayan, A. (2002). Culture and Cognition. In Pashler, H., Yantis, S., Medin, D., Gallistel, R. & Wixted, J. (Eds.), *Stevens Handbook of Experimental Psychology: Cognition* (3rd ed., Vol. 2, pp. 561-597). New York: John Wiley & Sons.
- Nisbett, R.E. & Miyamoto, Y. (2005). The Influence of Culture: Holistic Versus Analytic Perception. *Trends in Cognitive Sciences*, 9(10), 467-473.
- Noor, A. (2001). Education and Human Development. *The Islamic Quarterly*, 45(4), 336.
- Nor 'Adha Abdul Hamid, Suziana Hanini Sulaiman, Wazzainab Binti Ismail, Intan Fadzliana Ahmad, Khairunnisa' Ismail, Siti Noor Ahmad (2014). The Inculcation of 'Adab' as the Essence of Education. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 3(4), 1-7.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I. (1994). The Assessment of Reliability. *Psychometric Theory*, 3, 248-292.

- Nur 'Azzah Kamri. (2010). Application of Akhlaq Education in Implementing Code of Ethics in an Organization: An Empirical Case. *Muslim Education Quarterly*, 2(4), 7-21.
- Osman, I., Ho, T.C., & Carmen Galang, M. (2011). The Relationship Between Human Resource Practices and Firm Performance: An Empirical Assessment of Firms in Malaysia. *Business Strategy Series*, 12(1), 41-48.
- Osman-Gani, A.M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing Linkages Between Religiosity and Spirituality on Employee Performance. *Employee Relations*, 35(4), 360-376.
- Pallant, J. (2013). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS* (5th ed.). Maidenhead, Berkshire, England: McGraw-Hill.
- Palys, T.S. (2003). *Research Decisions: Quantitative and Qualitative Perspectives*. Scarborough, Ont.: Thomson Nelson.
- Pandey, J., & Kavyashree, M. (2012). A Study on the Extent of Ethical Values and Perception of Ethical Conduct on Counterproductive Behaviour of Future Managers. *National Monthly Refereed Journal of Reasearch in Commerce & Management*, 1(7), 1-19.
- Pawar, B. (2008). Two Approaches to Workplace Spirituality Facilitation: A Comparison and Implications. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(6), 544-567.
- Peters, T.J. & Waterman, R.H. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper & Row.
- Petty, N.J., Thomson, O.P. & Stew, G. (2012). Ready for a Paradigm Shift? Part 2: Introducing Qualitative Research Methodologies and Methods. *Manual Therapy*, 17(5), 378-384.
- Pirouz, D.M. (2006). An Overview of Partial Least Squares. Retrieved from <http://ssrn.com>.
- Podsakoff, P.M. & Organ, D.W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y. & Podsakoff, N.P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Podsakoff, N.P., Shen, W. & Podsakoff, P.M. (2006). The Role of Formative Measurement Models in Strategic Management Research: Review, Critique,

- and Implications for Future Research. In Ketchen, D.J., & Bergh, D.D. (Eds.), *Research Methods in Strategy and Management* (Vol. 3, pp. 197-252). Burlington, MA: Elsevier.
- Preacher, K.J. & Hayes, A.F. (2004). SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Preacher, K.J., Rucker, D.D. & Hayes, A.F. (2007). Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Rahim, M.S., Lukman, A.M., Nor Ellina, A.R., Khadijah, A., Anwar, A., & Shamsul Shah, T. (2013). Religious Education and Training in Developing Future Human Resource Professionals: Views from Experts and Teachers. *Jurnal Hadhari*, 5 (1), 77-89.
- Rahman, N.M., Muhamad, N., & Othman, A.S. (2006). The Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis. *Malaysian Management Review*, 41(1), 79-89.
- Razak, K.A. & Ismail, H. (2013). The Internalization of Akhlaq Among Selangor Secondary School Students. *Asian Social Science*, 9(16), 133.
- Rice, G. (1999). Islamic Ethics and the Implications for Business. *Journal of Business Ethics*, 18(4), 345-358.
- Richard, R.N. (1991). Why Do Firms Differ, and How Does it Matter? *Strategic Management Journal*, 12, 61-74.
- Rigdon, E.E., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2010). Structural Modeling of Heterogeneous Data with Partial Least Squares. *Review of Marketing Research*, 7(7), 255-296.
- Rizk, R.R. (2008). Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics. *Social Responsibility Journal*, 4(1/2), 246-254.
- Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1).
- Rouse, A.C. and Corbitt, B. (2008). There's SEM and "SEM": A Critique of the Use of PLS Regression in Information Systems Research. *ACIS 2008 Proceedings*. Paper 81, 19 Australian Conference on Information Systems (ACIS), Christchurch, New Zealand.
- Sandelowski, M. (2000). Focus on Research Methods Combining Qualitative and

- Quantitative Sampling, Data Collection, and Analysis Techniques. *Research in Nursing & Health*, 23, 246-255.
- Sarstedt, M., Ringle, C.M., Smith, D., Reams, R., & Hair, J.F. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): A Useful Tool for Family Business Researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105-115.
- Schafer, J.L., & Graham, J.W. (2002). Missing Data: Our View of the State of the Art. *Psychological Methods*, 7(2), 147.
- Schultz, T.P. (1981). *Economics of Population (Perspectives on Economics Series)*. Reading, Mass: Addison-Wesley Educational Publishers Inc.
- Schultz, T.W. & Schultz, T.W. (1982). *Investing in People: The Economics of Population Quality*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2009). *Research Method for Business: A Skill Building Approach* (5th ed.). Chichester, Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Shaharuddin, A. (2010). Maslahah-Mafsadah Approach in Assessing the Shari'ah Compliance of Islamic Banking Products. *International Journal of Business and Social Science*, 1(1), 129-136.
- Shankar Pawar, B. (2008). Two Approaches to Workplace Spirituality Facilitation: A Comparison and Implications. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(6), 544-567.
- Shen, K.N., Yu, A.Y., & Khalifa, M. (2010). Knowledge Contribution in Virtual Communities: Accounting for Multiple Dimensions of Social Presence Through Social Identity. *Behaviour & Information Technology*, 29(4), 337-348.
- Siddiqi, M.N. (1981). *Muslim Economic Thinking: A Survey of Contemporary Literature*. Leicester: Islamic Foundation UK.
- Siu, N.Y., Dickinson, J.R., & Lee, B.Y. (2000). Ethical Evaluations of Business Activities and Personal Religiousness. *Teaching Business Ethics*, 4(3), 239-256.
- Siu, N.Y., & Lam, K.C.J. (2009). A Comparative Study of Ethical Perceptions of Managers and Non-Managers. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 167-183.
- Smith P.B., Tayeb, M.H. and Peterson, M. (1989). The Cultural Context of Leadership Action: A Cross Cultural Analysis. In Davies, J., Easterby-Smith, M., Mann, S. & Tanton, M. (Eds.), *The Challenge to Western Management Development: International Alternative* (pp. 85-97). London: Routledge.

- Soares, S.M. (2007). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (4th ed.). Retrieved from <http://www.ibiblio.org>.
- Sobel, M.E. (1986). Some New Results on Indirect Effects and Their Standard Errors in Covariance Structure Analysis. In Tuma, N.B. (Ed.), *Sociological Methodology*, (pp. 159-186). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sosik, J.J., Kahai, S.S., & Piovosio, M.J. (2009). Silver Bullet or Voodoo Statistics? A Primer for Using the Partial Least Squares Data Analytic Technique in Group and Organization Research. *Group & Organization Management*, 34(1), 5-36.
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1997). Business Ethics Across Cultures: A Social Cognitive Model. *Journal of World Business*, 32(1), 17-34.
- Stead, W.E., Worrell, D.L., & Stead, J.G. (1990). An Integrative Model for Understanding and Managing Ethical Behavior in Business Organizations. *Journal of Business Ethics*, 9(3), 233-242.
- Stiles, P. & Kulvisaechna, S. (2003). *Human Capital and Performance: A Literature Review*. Cambridge, UK: Judge Institute of Management, University of Cambridge.
- Stone, M. (1974). Cross-Validatory Choice and Assessment of Statistical Predictions. *Journal of the Royal Statistical Society Series B (Methodological)*, 36(2), 111-147.
- Straub, D., Boudreau, M.C., & Gefen, D. (2004). Validation Guidelines for IS Positivist Research. *Communications of the Association of the Information Systems*, 13(1), pp.36-49.
- Sweeney, P.J., & Fry, L.W. (2012). Character Development Through Spiritual Leadership. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 64(2), 89.
- Sweetland, S.R. (1996). Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry. *Review of Educational Research*, 66(3), 341-359.
- Syahputra, E., Hilal, F.N., Febriansyah, M., Qaed, I., Amiruddin, M.A. & Ab. Aziz, M.R. (2014). Maslahah as an Islamic Source and its Application in Financial Transactions. *Quest Journals: Journal of Research in Humanities and Social Science*, 2(5), 66-71.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2012). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). London: Pearson.
- Tayeb, M. (1995). Supervisory Styles and Cultural Contexts: A Comparative Study.

- International Business Review*, 4(1), 75-89.
- Tayeb, M. (1997). Islamic Revival in Asia and Human Resource Management. *Employee Relations*, 19(4), 352-364.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V.E., Chatelin, Y.M., & Lauro, C. (2005). PLS Path Modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48(1), 159-205.
- The Star. (2012, February 9). *Two Tabung Haji Staff Charged with Bribery*. Retrieved from <http://www.thestar.com.my>.
- The Sun Daily. (2007, January 23). *Former GMs Jailed 16 Years for Cheating Tabung Haji, Two Ministers of RM200m*. Retrieved from <http://www.thesundaily.my>.
- Tischler, L., Biberman, J. & McKeage, R. (2002). Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance: Definitions, Models and Ideas for Research. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 203-218.
- Treviño, L.K., Weaver, G.R. & Reynolds, S.J. (2006). Behavioral Ethics in Organizations: A Review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990.
- Tymon, W.G. & Stumpf, S.A. (2003). Social Capital in the Success of Knowledge Workers. *Career Development International*, 8(1), 12-20.
- Ullah, S., Jamali, D. & A. Harwood, I. (2014). Socially Responsible Investment: Insights from Shari'a Departments in Islamic Financial Institutions. *Business Ethics: A European Review*, 23(2), 218-233.
- Upadhyay, Y. & Singh, S.K. (2010). In Favour of Ethics in Business: The Linkage Between Ethical Behaviour and Performance. *Journal of Human Values*, 16(1), 9-19.
- Urbach, N. & Ahlemann, F. (2010). Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 11(2), 5-40.
- Utusan Malaysia. (2012, December 5). *Perkasa Institusi Latihan Islam*. Retrieved from <http://www.utusan.com.my>.
- Weaver, G.R. & Trevino, L.K. (2001). The Role of Human Resources in Ethics/Compliance Management: A Fairness Perspective. *Human Resource Management Review*, 11(1), 113-134.
- Werner, J.M. & DeSimone, R.L. (2011). *Human Resource Development* (6th ed.). Melbourne: South-Western Cengage Learning.
- Werts, C.E., Linn, R.L. & Jöreskog, K.G. (1974). Intraclass Reliability Estimates:

- Testing Structural Assumptions. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 25-33.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G. & Van Oppen, C. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195.
- Wines, W.A. (2008). Seven Pillars of Business Ethics: Toward a Comprehensive Framework. *Journal of Business Ethics*, 79(4), 483-499.
- Wold, H. (1985). Partial Least Squares. In Kotz, S. & Johnson, N.L. (Eds). *Encyclopedia of Statistical Sciences* (Vol. 6, pp. 581-591). New York: Wiley.
- Wong, H.M. (2008). Religiousness, Love of Money, and Ethical Attitudes of Malaysian Evangelical Christians in Business. *Journal of Business Ethics*, 81(1), 169-191.
- Wright, P.M., Dunford, B.B. & Snell, S.A. (2001). Human Resources and the Resource Based View of the Firm. *Journal of Management*, 27(6), 701-721.
- Yousef, D.A. (2000). The Islamic Work Ethic as a Mediator of the Relationship Between Locus of Control, Role Conflict and Role Ambiguity: A Study in an Islamic Country Setting. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 283-298.
- Yousef, D.A. (2001). Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169.
- Yusof, N. (2002). Communication Ethics at Workplace. *Communication Ethics at Workplace*. (Unpublished Master's thesis) IIUM, Malaysia.
- Zangouinezhad, A. & Moshabaki, A. (2011). Human Resource Management Based on the Index of Islamic Human Development: The Holy Quran's Approach. *International Journal of Social Economics*, 38(12), 962-972.
- Zhao, X., Lynch, J.G. & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths About Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.
- Zinkmund, W.G., Babin, B.J., Carr, J.C. & Griffin, M. (2013). *Business Research Method* (9th ed.). Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Zin, M. Z. M., Mahdi, A. F., Rahman, A. A., Latif, M. S. A., Sulaiman, R., Khalid, N. K., Ahmad, N.A., Sakat, A.A., Adi Yasran, A.A. & Mohd Nor, M. R. (2012). Ethical Issues Between Workforce and Religious Conviction. *Asian Social Science*, 8(11), 50-53.